

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2012

LUCIE HÁJKOVÁ

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Komunikace a lidské zdroje

Vysoká škola ekonomie a managementu

+420 841 133 166 / info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Červen/2012

JMÉNO A PŘÍJMENÍ / STUDIJNÍ SKUPINA

Lucie Hájková/KLZ06

JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Judr. Věra Hrouzková

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Prohlašuji tímto, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval/-a samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil/-a pouze literární prameny v práci uvedené.

Datum a místo: 27.3.2012, Praha

podpis studenta

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Vysoká škola ekonomie a managementu

+420 841 133 166 / info@vsem.cz / www.vsem.cz

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

**Odpovědnost za škodu
v pracovněprávních vztazích**

Liability in labour relations

Autor: Lucie Hájková

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá právní úpravou odpovědnosti za škodu v pracovním právu. Cílem bakalářské práce je komplexně a systematicky vyložit problematiku odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích, konkrétně odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Teoretická část práce vymezí pracovněprávní vztahy, obecnou odpovědnost za škodu, pracovněprávní odpovědnost a její funkce. Práce komplexně osvětlí problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a s tím související předcházení škodám, charakteristiku obecné a zvláštní odpovědnosti za škodu zaměstnancem způsobenou zaměstnavateli a náhrady způsobené škody. Praktická část práce se bude zabývat konkrétními případy z praxe z titulu odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích a to případy řešenými společnostmi bez využití soudu, které se podařilo získat ve spolupráci se společnostmi SAP BSCE, s. r. o. a Dopravním podnikem hl. m. Prahy, a. s., a dále také případem řešeným Okresním soudem ve Svitavách.

Summary

The bachelor's thesis deals with the legislation liability in labour law. The main aim of the work is to systematically and comprehensively explain the issue of liability in employment relations, in particular responsibility for damage caused by employees to employers. The theoretical part defines labour relations, general liability, labour law liability and its functions. The work illuminates the complex issues of liability for damage caused by employees to the employer and the related damage prevention, general and specific characteristics of the liability for damage caused by the employee to the employer and employee compensation and damages. The practical parts deals with specific cases from practice regarding liability in labour relations cases and are solved by companies without trial, which were obtained in collaboration with SAP BSCE and Prague Public Transport Company, as well as case solved by the District Court in Svitavy.

Klíčová slova:

Pracovní právo, pracovněprávní vztahy, odpovědnost za škodu, odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích.

Keywords:

Labour law, labour-law relations, liability, and liability in labour relations.

JEL Classification:

J53 – Labor–Management Relations; Industrial Jurisprudence

K31 – Labor Law

Obsah

1 Úvod	1
2 Pracovněprávní vztahy	3
2.1 Prvky pracovněprávních vztahů.....	3
2.2 Subjekty pracovněprávních vztahů	4
2.3 Druhy pracovněprávních vztahů	6
2.4 Obecná odpovědnost za škodu.....	7
2.5 Pracovněprávní odpovědnost.....	9
2.6 Funkce pracovněprávní odpovědnosti	11
2.7 Druhy odpovědnosti za škodu.....	12
3 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli	13
3.1 Předcházení škodám	14
3.2 Obecná odpovědnost.....	15
3.3 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	16
3.4 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	17
3.5 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.....	19
3.6 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu.....	20
4 Modelové příklady z praxe.....	21
4.1 Konkrétní případy řešené společnostmi bez využití soudu.....	21
4.2 Konkrétní případy řešené soudní cestou	24
5 Závěr.....	29
Literatura	31
Přílohy	

Seznam zkratk

ZP	Zákoník práce
OZ	Občanský zákoník
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1 Úvod

Problematika odpovědnosti za škodu je jednou z důležitých oblastí pracovněprávních vztahů. Mnoho z nás se v životě dostane do styku s pracovněprávní úpravou odpovědnosti za škodu, ať z pohledu zaměstnance nebo zaměstnavatele. Pro každého zaměstnance je užitečné vědět, za co a kdy po něm zaměstnavatel může požadovat náhradu škody nebo její poměrnou část. Zaměstnavatel může využít neznalosti zákoníku práce a požadovat po zaměstnanci náhradu škody, na kterou nemá ze zákona právo.

Bakalářská práce se zabývá právní úpravou odpovědnosti za škodu v pracovním právu. Cílem bakalářské práce je komplexně a systematicky vyložit problematiku odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích. Oblast odpovědnosti za škodu je velmi rozsáhlá, proto se tato práce zaměří pouze na pracovněprávní odpovědnost a konkrétně odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

Teoretická část práce se bude zabývat vymezením pracovněprávních vztahů, definování prvků pracovněprávních vztahů, podrobnější charakteristika účastníků těchto vztahů. Dále se zaměří na druhy pracovněprávních vztahů, analyzuje obecnou odpovědnost za škodu a také pracovněprávní odpovědnost a její funkce. Hlavní část práce komplexně osvětlí problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. S tím souvisí předcházení škodám a charakteristika obecné a zvláštní odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci zaměstnavateli a náhrady způsobené škody.

V praktické části se práce bude zabývat konkrétními případy z praxe a to případy řešenými společnostmi bez využití soudu, které se autorce podařilo získat ve spolupráci se společnostmi SAP BSCE, s. r. o. a Dopravním podnikem hl. m. Prahy, a. s., a dále také případem řešeným Okresním soudem ve Svitavách. Na základě výsledků jednotlivých případů bude posouzeno, zda úprava v zákoníku práce je dostatečně zpracována a zda byla právní úprava v jednotlivých případech konkrétní nebo zda došlo k pochybení a rozhodnutí by mohlo být napadeno.

Pro teoretickou i praktickou část práce bude použita metoda analýzy. Pro lepší pochopení celé problematiky odpovědnosti za škodu se práce nejdříve zaměří na teoretický popis problému, na který bude navazovat analyzování konkrétních případů z praxe.

2 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou právem regulované společenské vztahy mezi konkrétními subjekty, které jsou upraveny pracovněprávními normami (konkrétně zákoníkem práce § 1-5), z nichž vyplývají subjektivní práva a právní povinnosti.¹ **Subjektivní právo** (oprávnění) představuje možnost chovat se právně nezakázaným způsobem, možnost požadovat právní ochranu nebo požadovat odpovídající chování od jiného subjektu. Subjektivní právo tvoří jak možnost chování, tak tomu odpovídající právní povinnosti jiného právního subjektu. **Právní povinnost** vyplývá z právních norem a je to nutnost chovat se určitým způsobem pod hrozbou sankce². Pracovněprávní vztahy se odlišují od jiných právních vztahů pomocí právní úpravy pracovního práva. Zákoník práce (dále jen ZP) definuje pracovněprávní vztahy jako vztahy, které vznikají při výkonu závislé činnosti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a právní vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce (ZP §1).

2.1 Prvky pracovněprávních vztahů

Základními prvky pracovněprávních vztahů jsou subjekty (účastníci) pracovněprávního vztahu, obsah (práva a povinnosti) tohoto vztahu a objekt (předmět, věci a jiné majetkové či nemajetkové hodnoty) pracovněprávních vztahů.

Subjekty pracovněprávních vztahů označujeme jejich účastníky, kteří vystupují jako nositele subjektivních práv a právních povinností. Kdo a za jakých podmínek se může stát účastníkem (fyzické osoby, právnické osoby a stát) pracovněprávních vztahů vymezuje příslušná právní norma. **Obsahem** pracovněprávních vztahů rozumíme subjektivní práva (oprávnění) a právní povinnosti, která vznikají mezi účastníky těchto vztahů. Subjektivní práva dělíme na práva absolutní, která působí vůči všem a na práva relativní, která působí vůči konkrétní osobě. Právní povinnost rozlišujeme buď konkrétní, nebo obecnou. V řadě pracovněprávních vztahů se neobjevuje jenom jedna dvojice práv a povinností, obsah těchto vztahů je složitější a každému subjektu náleží více subjektivních práv a právních povinností. **Objekt (předmět)** pracovněprávního

¹ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. (2010). Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. str. 26.

² GERLOCH, A. (2009). *Teorie Práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. str. 20. str. 149.

vztahu je cíl, účel, ohledně kterého účastníci pracovního práva vstupují do pracovněprávního vztahu. Jedná se o cílené chování účastníků.³

2.2 Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjekty pracovněprávních vztahů mohou být fyzické nebo právnické osoby, jejichž práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích upravuje příslušná právní norma (ZP, v otázkách, které neupravuje ZP, se použije občanský zákoník). Hlavním účastníkem pracovněprávních vztahů je **zaměstnavatel a zaměstnanec**. Fyzické osoby mohou vystupovat v pracovněprávních vztazích jako uchazeči o zaměstnání, zaměstnanci nebo zaměstnavatelé. Zatímco právnické osoby mohou vystupovat jako zaměstnavatelé, odborová organizace nebo jako stát.⁴ Mezi subjekty pracovněprávních vztahů patří také příslušné odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁵ Aby konkrétní subjekty mohly vstupovat do právních vztahů, vlastním jménem, brát na sebe právní povinnosti a za své chování v těchto vztazích nést odpovědnost, měly by mít určité vlastnosti, které jsou označovány jako právní subjektivita. **Právní subjektivita** je způsobilost mít subjektivní práva a právní povinnosti. Pracovněprávní subjektivita zahrnuje způsobilost k právům a povinnostem, způsobilost k právním úkonům, způsobilost k právní odpovědnosti a také způsobilost procesní.⁶

Jako **zaměstnanec** může v pracovněprávních vztazích vystupovat pouze fyzická osoba, která splňuje pracovněprávní způsobilost. Pracovněprávní subjektivita zaměstnance je upravena v zákoníku práce (§6 ZP): „*Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by*

³ BĚLINA, M. a kol. (2010). Pracovní právo. Praha : C.H.Beck. str. 161-162.

⁴ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. (2010). Základy pracovního práva.. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. str. 27.

⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. 2012. [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IP000A>.

⁶ GERLOCH, A. (2009). *Teorie Práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk .str. 108-111.

*předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.*⁷ Práce fyzických osob věku do 15 let je zákonem zakázána, s výjimkou umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti za podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Způsobilosti k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích nelze fyzickou osobu zbavit, nelze ani způsobilost omezit, zaniká pouze smrtí fyzické osoby. Naproti tomu způsobilost k právním úkonům může být omezena, nebo jí zaměstnanec může být zcela zbaven, lze jenom na základě rozhodnutí soudu. (§10 občanský zákoník, dále jen OZ).

Fyzické i právnické osoby mohou vystupovat v pracovněprávních vztazích jako **zaměstnavatel**, ale také stát (prostřednictvím organizační složky státu) plní své funkce v pracovněprávních vztazích. Zaměstnatel je tedy fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu (§7 ZP). ZP bere stát v pracovněprávních vztazích jako právnickou osobu.

Zaměstnavatel jako fyzická osoba nabývá podle zákoníku práce způsobilosti k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích narozením. Způsobilost k právním a protiprávním úkonům této fyzické osoby vzniká dosažením 18 let věku (§10 ZP). Zbavení nebo omezení způsobilosti právních úkonů fyzické osoby (jako zaměstnavatele) se shoduje s výše uvedeným zbavením způsobilosti fyzické osoby (jako zaměstnance). Upraveno dle §10 ZP.

Právnické osoby mají způsobilost mít práva a povinnosti stejně jako osoby fyzické. Právnické osoby jsou uměle vytvořené jednotky (útvary, společnosti atp.), kterým právní normy dávají právní subjektivitu. Právnické osoby se dělí na soukromoprávní povahy (korporace, účelová sdružení majetku) a veřejnoprávní povahy (kraje, obce, stát) a jsou tvořené buď ze zákona, nebo na základě registrace v předepsané evidenci (např. v obchodním rejstříku). Právnickými osobami jsou osoby uvedené v §18 odst. 2 OZ. Způsobilost nabývat práva a povinnosti mohou být právnickým osobám omezeny jen zákonem. Právní subjektivita právnických osob zpravidla zaniká výmazem z příslušného rejstříku. Jak právnická osoba, tak fyzická osoba mohou jednat přímo.

⁷ ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění § 6.

Jménem právnické osoby (zaměstnavatele) mohou činit právní úkony statutární orgány, které jsou k tomu oprávněni zakládací listinou, smlouvou (například ze smlouvy o řízení právnické osoby), nebo přímo zákonem nebo jiné osoby (zaměstnanci, členové zaměstnavatele), pokud je tak stanoveno ve vnitřních předpisech nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé.⁸

2.3 Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy můžeme rozlišit na dvě základní skupiny podle cíle, k němuž konkrétní právní vztah směřuje, a to pracovněprávní vztahy individuální a pracovněprávní vztahy kolektivní. **Individuální** pracovněprávní vztahy se týkají výkonu práce a otázek s ním úzce souvisejících a jsou to právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem na straně jedné a zaměstnavatelem na straně druhé. **V kolektivních** pracovněprávních vztazích vznikají vztahy vznikající mezi reprezentantem zaměstnanců (odborová organizace, rada zaměstnanců) a zaměstnavatelem.⁹

Dále individuální pracovněprávní vztahy dělíme na individuální pracovněprávní vztahy **základní**, jejichž předmět se vztahuje přímo k pracovnímu procesu a dochází zde k výkonu závislé práce. Individuální pracovněprávní vztahy **odvozené** souvisí se základními pracovněprávními vztahy, předchází je nebo chrání jejich porušení.¹⁰

Základními pracovněprávními vztahy upravovanými podle zákoníků práce (§3 ZP) jsou **pracovní poměr**, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) a **služební poměr**¹¹ (upravuje zákon č. 218/2002 Sb.). Odvozenými pracovněprávními vztahy jsou předmluvní pracovněprávní vztahy, odpovědnostní pracovněprávní vztahy a kontrolní pracovněprávní vztahy (dodržování předpisů BOZP).

⁸ ZIMA P. Základy Práva. 1.vyd. Praha: VŠEM. str. 48-49.

⁹MASARYKOVA UNIVERZITA V BRNĚ. *Pracovněprávní vztahy* [online]. [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola3.htm>.

¹⁰ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. (2010). Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. str. 32.

¹¹ zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

2.4 Obecná odpovědnost za škodu

Každý člověk zodpovídá za vlastní činy. S odpovědností za škodu se můžeme setkat ve všech oblastech života. Odpovědnost za škodu občanský zákoník dělí na obecnou odpovědnost za škodu a případy zvláštní odpovědnosti. Případy zvláštní odpovědnosti se liší od odpovědnosti obecné tím, že se dotýkají určitých situací a jsou zde stanoveny podmínky odpovědnosti. Mezi **zvláštní typy odpovědnosti** za škodu řadíme odpovědnost za škodu způsobenou nezletilými nebo osobami stíženými duševní poruchou, odpovědnost za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům, odpovědnost za škodu způsobenou provozem dopravních prostředků, odpovědnost za škodu způsobenou provozem zvlášť nebezpečným a odpovědnost za škodu způsobenou na vnesených nebo odložených věcech. **Obecná odpovědnost** za škodu je upravena v občanském zákoníku §420 a zní: „Každý odpovídá za škodu, kterou způsobil porušením právní povinnosti“.¹² Toto ustanovení je ustavení o obecné odpovědnosti za škodu všech, fyzickou osobou i právnickou osobou. Každý, kdo způsobí škodu porušením právních povinností, nese důkazní břemeno zavinění, tj. odpovědnosti se zproští, když prokáže svou nevinu.¹³

Předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu podle ustanovení §420 OZ, způsobené fyzické nebo právnické osobě, jsou protiprávní úkon, vznik škody, příčinná souvislost mezi protiprávním úkonem a vzniklou škodou a přepokládané zavinění.

Protiprávní úkon je stav nastalý v rozporu s právem, který vede ke vzniku nebo hrozbě škody. „Protiprávní jednání spočívá v projevu vůle, kterým je porušena nebo není dodržena právní povinnost, tj. je to projev vůle, který je v rozporu s právními normami.“¹⁴ Protiprávní jednání může být výsledkem jenom lidí, neexistuje protiprávní úkon vzniklý působením přírodních sil nebo protiprávní úkon způsobený zvířetem. Protiprávní úkon vzniká nejen protiprávním jednáním, ale také může vzniknout opomenutím právní povinnosti. Občanský zákoník ukládá každému povinnost chovat se tak, aby nedocházelo ke škodám (§415 OZ).

¹² ZÁKON č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník v platném znění § 420.

¹³ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: Linde, str. 13.

¹⁴ GERLOCH, A. (2009). *Teorie Práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, str. 147.

Vznik **škody** je dalším předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu. Škodu definujeme jako majetkovou újmu, která nastala v majetkové sféře poškozeného. Tato škoda existuje pouze, lze-li ji vyjádřit penězi. Škoda může mít také povahu nemajetkové újmy. Jedná se především o bolestné a ztížené společenské uplatnění.¹⁵ Škodu dělíme na škodu na majetku (věcnou škodu) a na škodu na životě (zdraví).

U věcné škody rozlišujeme škodu skutečnou a ušlý zisk. **Skutečnou škodou** rozumíme újmu spočívající ve zmenšení majetku poškozeného, která vznikla v důsledku protiprávního jednání. „*Představuje majetkové hodnoty, které bylo nutno vynaložit, aby došlo k uvedení věci do předešlého stavu*“.¹⁶ Škoda se stanoví porovnáním majetkového stavu před a po poškození. **Ušlý zisk** je to, oč by se majetek poškozeného při obvyklém běhu událostí zvětšil, kdyby nedošlo ke vzniku škody (§442 OZ). Jedná se o majetkovou újmu, při které se majetek předpokládaným způsobem znehodnotil.

Dále je nutné prokázat **příčinnou souvislost** mezi protiprávním jednáním na jedné straně a vznikem škody na straně druhé. Mezi vznikem škody a protiprávním úkonem musí být zjištěny příčiny a následky, které škodu vyvolaly. Existují důvody k vyloučení odpovědnosti (liberační důvody). Příčinnou souvislost mezi jednáním škůdce a vzniklou škodou nelze vyvodit ze skutečnosti, která je sama následkem, za který škůdce odpovídá z jiného právního důvodu.¹⁷

Dalším předpokladem vzniku odpovědnosti za škodu je zavinění. Zavinění je třeba prokazovat pouze u **subjektivní odpovědnosti**, kterou upravuje občanský zákoník a předpokládá vždy existenci odpovědnosti za zavinění. Občanský zákoník je v otázce obecné odpovědnosti založen na principu odpovědnosti za předpokládané nedbalostní zavinění, to znamená, že poškozený musí prokázat, že mu vznikla škoda a v jakém rozsahu. Podle obchodního zákoníku se uplatňuje pouze **objektivní princip** odpovědnosti, který je nazýván odpovědností bez ohledu na zavinění. V některých případech objektivní odpovědnosti je možné se odpovědnosti za škodu zprostit

¹⁵ ZIMA P. Základy Práva. 1.vyd. Praha: VŠEM. str. 148.

¹⁶ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: Linde. str. 19.

¹⁷ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: Linde. str. 20.

(liberovat). Liberace je možnost prokázat, že škoda má původ v okolnostech, které subjekt nemohl ovlivnit.¹⁸

Zavinění je definováno jako psychický stav škůdce k vlastnímu protiprávnímu jednání a ke škodě. Zavinění jako psychický stav by měl zahrnovat všechny příslušné znaky, tedy vznik škody, protiprávní jednání a příčinnou souvislost mezi nimi. Tento stav je vyjádřen buď jako přímý a nepřímý úmysl, nebo jako vědomá či nevědomá nedbalost.

Předpokladem úmyslného zavinění je, že škůdce chtěl určitý výsledek. Základním rysem **přímého** úmyslu je, že škůdce chtěl škodu způsobit a věděl, že svým jednáním škodu způsobí nebo ji může způsobit. U **nepřímého** úmyslu se předpokládá, že škůdce věděl, že škodu může způsobit, a pro případ, že škodu způsobí, byl s tím srozuměn.

Nedbalost nesměřuje ke škodlivému výsledku, ale zásadní postavení tu má element vědění. Při **vědomé** nedbalosti škůdce věděl, že škodu může svým jednáním způsobit, ale neprojevil dostatečné úsilí k zabránění vzniku škody. Bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že škodu nezpůsobí. U **nevědomé** nedbalosti škůdce nepředvídal možný vznik škody, i když ji měl předvídat. Nevědomá nedbalost znamená, že škůdce nevěděl, že může škodu způsobit, i když to vzhledem k situaci a ke svým osobním poměrům měl vědět, že jí může způsobit.¹⁹

2.5 Pracovněprávní odpovědnost

V právním řádu rozlišujeme trestněprávní odpovědnost, správněprávní odpovědnost, občanskoprávní odpovědnost a také pracovněprávní odpovědnost. Jednotlivé právní odpovědnosti se navzájem překrývají a doplňují. Právní úprava odpovědnosti v pracovním právu vychází ze situace ekonomické nerovnosti zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Úkolem odpovědnosti je zabezpečovat bezporuchový vývoj pracovněprávních vztahů.²⁰ Pracovněprávní odpovědností rozumíme odvozený pracovněprávní vztah, který vzniká porušením povinností subjektů

¹⁸ GERLOCH, A. (2009). *Teorie Práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk .str. 179.

¹⁹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. Praha: Linde. str. 22.

²⁰MASARYKOVA UNIVERZITA V BRNĚ. *Pracovněprávní vztahy* [online]. [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola3.htm>.

základního pracovněprávního vztahu. Tento nový odpovědnostní právní vztah je vztahem sankčním, a má podobu relativního závazkového vztahu. Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout pouze za podmínky existence **základního pracovněprávního vztahu**. Jedná se jak o pracovní poměr, tak o právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti).²¹

Za základní roztřídění druhů odpovědnosti považujeme její členění podle jednotlivých právních odvětví. Zde je nutno si položit otázku, kterou právní normu (trestněprávní, občanskoprávní, pracovněprávní atd.) aplikujeme. V pracovním právu můžeme rozlišovat **kolektivní a individuální** odpovědnost. Toto třídění má především význam u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§252 – 254 ZP). Každý zaměstnanec odpovídá v individuálním určeném rozsahu (§260 ZP). Zákoník sice definuje společnou odpovědnost za škodu, ale každý zaměstnanec nakonec odpovídá za škodu dle poměru hrubého výdělku u odpovědnosti za schodek nebo podle míry zavinění v ostatních případech (§257 odst. 5 ZP).²²

Jednotlivé druhy odpovědnosti dále dělíme na odpovědnost hmotnou, odpovědnost jinou než hmotnou a odpovědnost realizovanou jinými orgány než subjekty pracovněprávního vztahu. **Hmotná pracovněprávní** odpovědnost je zejména odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance za škodu. Pracovní právo upravuje i další druhy hmotné pracovněprávní odpovědnosti, a to smluvní pokutu (§310 odst. 3 ZP), odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance za jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě (§208 ZP) a také povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru (§69 ZP). Pracovněprávní odpovědnost nemusí mít hmotné plnění, ale může spočívat i v povinnosti, která **nemá hmotnou povahu**. Do této odpovědnosti patří povinnost určitou odpovědnost strpět, a to například povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem (§55 –56 ZP). Odpovědnost také vyplývá také v případě neomluvené nepřítomnosti v práci, kdy zaměstnavatel krátí dovolenou

²¹ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. (2010). Základy pracovního práva.. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. str. 210.

²² BĚLINA, M. a kol. (2010). Pracovní právo. Praha : C.H.Beck. str. 385.

zaměstnanci za každou zameškanou směnu o jeden až tři dny (§223 odst. 2. ZP). O pracovněprávní odpovědnost se jedná také v případě, že jsou zaměstnanci nebo zaměstnavateli ukládány **sankce jiným orgánem**. Většinou se jedná o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty, jimiž dochází k porušení povinností vycházejících z pracovněprávních předpisů a z předpisů o zaměstnanosti.²³

Pracovně právní odpovědnost je rovněž možno rozlišovat i podle jiných kritérií než jsou uvedeny výše, a to jako odpovědnost **za zavinění** (odpovědnost subjektivní, tj. odpovědnost zaměstnance) a odpovědnost bez zřetele na zavinění (odpovědnost objektivní, tj. odpovědnost zaměstnavatele). Zaměstnanec v rámci pracovního práva odpovídá výlučně za zavinění, tj. za zaviněné protiprávní jednání – ať úmyslné či nedbalostní, a zásadně jen za skutečnou jím způsobenou škodu. Odpovědnost objektivní, tj. odpovědnost za porušení práva bez ohledu na to, zda nositel povinnosti porušení zavinil či nikoliv, nastává v pracovním právu jen v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci za účelem přenesení rizika práce na zaměstnavatele.²⁴

2.6 Funkce pracovněprávní odpovědnosti

Odpovědnost za škodu v pracovním právu plní několik funkcí, které se vzájemně doplňují a prolínají, a to funkci preventivně výchovnou, reparační a sankční. Zákoník práce se zabývá nejen odpovědností za škodu, ale také předcházení (prevenci) škodám. Funkce **preventivní má** za úkol působit na zaměstnavatele i zaměstnance, aby dodržovali právní povinnosti v pracovněprávních vztazích, a tím předcházeli následným škodám. Zákoník práce definuje předcházení škodám v § 248 –249. **Reparační funkce** se zaměřuje na odčinění škody na majetku poškozeného, buď odčiněním škody náhradou v penězích, nebo uvedením v předešlý stav.²⁵ **Sankční funkce** zajišťuje postih za porušení povinnosti, tj. postih za nezabránění škodné události.²⁶

²³ BĚLINA, M. a kol. (2010). Pracovní právo. Praha : C.H.Beck. str. 387-388.

²⁴ MASARYKOVÁ UNIVERZITA V BRNĚ. *Pracovněprávní vztahy* [online]. [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola3.htm>.

²⁵ BĚLINA, M. a kol. (2010). Pracovní právo. Praha : C.H.Beck. str. 888-889.

²⁶ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. (2010). Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. str. 213.

2.7 Druhy odpovědnosti za škodu

Zákoník práce upravuje v podstatě dva druhy odpovědnosti za škodu. V prvním případě se jedná o odpovědnost **zvláštní** (lex specialis) podle které může zaměstnavateli i zaměstnanci vzniknout odpovědnost za škodu při specifických situacích (pracovní úraz zaměstnance při práci, manko apod.) dle zvláštních úprav obsažených v zákoníku práce. Ve druhém případě (§ 250 a § 265 ZP) jde o odpovědnost **obecnou** (lex generalis), podle které může být odpovědným subjektem taktéž zaměstnanec i zaměstnavatel. Ustanovení o obecné odpovědnosti zákoníku práce se použije tehdy, pokud na konkrétní případ není možné aplikovat žádnou ze speciálních úprav odpovědnosti za škodu.²⁷

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích z hlediska odpovědných subjektů rozlišujeme:

Odpovědnost **zaměstnance** za škodu způsobenou zaměstnavateli:

- obecná odpovědnost (§250 ZP)
- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody (§251 ZP)
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§252 ZP)
- odpovědnost za ztrátu svěřených věcí (§255 ZP)

Odpovědnost **zaměstnavatele** za škodu způsobenou zaměstnanci:

- obecná odpovědnost (§265 ZP)
- odpovědnost při odvrácení škody (§266 ZP)
- odpovědnost na odložených věcech (§267 ZP)
- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§275 ZP)²⁸

²⁷ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. (2010). Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. str. 236.

²⁸ Odpovědnost je upravena §365 a násl., pokud není v tomto zákoně uvedeno jinak. Do dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců (zákon č. 266/2006 Sb., účinnost od 1. 1. 2013) se řídí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání ustanoveními § 364 až 393, § 272 až 274, § 205d zákona č. 65/1965 Sb., ZP, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb., a vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb. a vyhlášky č. 487/2001 Sb.

3 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích, a dále některých dalších právních vztazích, upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Aktualizovaný zákoník práce vychází z ústavního principu, konkrétně článek 2, odst. 4 Ústavy ČR. Podle tohoto principu může každý občan činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Práva a povinnosti upravuje zákoník práce v kogentních ustanoveních neboli donucujících, od kterých se nelze odchýlit a v dispozitivních ustanoveních, od kterých je možnost odchýlení smlouvou nebo vnitřním předpisem. Právní úprava náhrady škody patří k části **kogentních ustanovení**, není-li v zákoníku uvedeno jinak. Předpisy zákoníku práce, které upravují odpovědnost za škodu, mají přednost před předpisy občanského práva. Pokud však určité otázky neupravují, použije se obecná občanskoprávní úprava.²⁹

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je v našem právu odpovědností **subjektivní**, která je výlučně stavěna na **principu zavinění**. Zavinění je nejdůležitějším zkoumaným znakem skutkové podstaty³⁰, který se při právní úpravě odpovědnosti zaměstnance vyskytuje jako zavinění prokazované nebo jako zavinění předpokládané (presumované). Zavinění **prokazované** ve skutkové podstatě odpovědnosti znamená, že poškozený subjekt (v tomto případě zaměstnavatel) musí prokázat všechny znaky skutkové podstaty, včetně zavinění. Hovoříme-li o zavinění **presumovaném**, poškozený subjekt je povinen prokázat jen některé znaky skutkové podstaty, v tomto případě se zavinění a příčinná souvislosti předpokládají. Odpovědný zaměstnanec nese důkazní břemeno, to znamená, že může prokázat, že vznik škody v konkrétním případě nezavinil. Možnost odpovědného zaměstnance prokázat, že škodu nezavinil, je označována jako exculpance (vyvinit se).³¹

²⁹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. Praha: Linde. str. 149.

³⁰ Skutková podstata je souhrn znaků, které charakterizují určité chování jako protiprávní (zaviněné nebo se škodlivým následkem), které musí být splněny, aby vznikl odpovědnostní vztah. Mezi znaky patří subjekt, objekt, zavinění, vznik škody, příčinná souvislost mezi zaviněním a vzniklou škodou.

³¹ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. (2010). *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. str. 227

3.1 Předcházení škodám

Předcházení škodám je upraveno v zákoníku práce §248-249, ale i jiná ustanovení ZP jsou významná pro preventivní povinnosti. Ty směřují hlavně k tomu, aby ke škodným událostem nedocházelo vůbec nebo pokud by k nim došlo, aby nevznikla, popřípadě nenarůstala škoda. V otázkách prevence, kde neplatí zákoník práce, případně jiný zákon, platí pro vztah mezi účastníky občanský zákoník. Je důležité vzít v potaz všechny spojitosti všech prevenčních ustanovení.³²

Účastníci pracovněprávních vztahů mají v této části zákoníku práce stanovené konkrétní povinnosti. ZP (§249 odst. 1) uvádí, že zaměstnanec je povinen počítat si tak, aby nedocházelo ke škodám na **zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení**. V případě hrozící škody, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího. Toto ustanovení se vztahuje na kohokoliv.

K další povinnosti předcházení škody patří povinnost zakročit k **odvrácení škody** (§249 odst. 2 ZP). Zaměstnanec má tento závazek, pokud hrozí škoda jeho zaměstnavateli (v případě jiného, by upravovala ustanovení v OZ) a k odvrácení škody je třeba neodkladného zákroku. Že jde o situaci, kdy je třeba neodkladně zasáhnout, musí být objektivně poznatelné. Důležitou okolností se může stát obtížnost zákroku nebo osobní neschopnost zaměstnance potřebný zákrok provést (například z důvodu nedostatku kvalifikace). Zákoník práce nespecifikuje způsob zákroku. Existuje výjimka (§ 249 odst. 2 ZP), jestliže je stav, kdy zaměstnanci brání v zákroku důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké (uvedené v §116 OZ), nemusí tak učinit.³³

Oznámení závad v pracovních podmínkách je posledním typem předcházení škodám upravených zákoníkem práce. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, popřípadě zaměstnavateli (§ 249 odst. 3 ZP).

³² POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. Praha: Linde. str. 150.

³³ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. Praha: Linde. str. 153.

3.2 Obecná odpovědnost

Obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, upravuje zákoník práce v §250 a zní: „ (1) *Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.* (2) *Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.* (3) *Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255.*“³⁴

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnavateli je **vznik škody** na straně zaměstnavatele, **porušení právních povinností** při plnění pracovních úkolů, i v případě úmyslného jednání proti dobrým mravům, **příčinná souvislost** mezi vzniklou škodou a porušením povinností a **zavinění** zaměstnance (způsobenou v nedbalosti nebo úmyslně).³⁵ Výše uvedené předpoklady musí být splněny všechny současně a zaměstnavatel má povinnost jejich existenci zaměstnanci prokázat. Tímto se obecná odpovědnost odlišuje od odpovědnosti zvláštní, u které platí princip předpokládaného zavinění a zaměstnavatel jí nemusí dokazovat.

Rozsah náhrady škody obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je definován v §257 ZP. Při splnění všech předpokladů skutkové podstaty zaměstnavateli náleží skutečná náhrada škody (§257 odst. 1 ZP). Jde-li o škodu způsobenou z nedbalosti, je náhrada škody omezena na **čtyřapůlnásobek měsíčního výdělku** jednotlivého zaměstnance. Toto omezení neplatí, je-li škoda způsobena v opilosti, nebo po zneužití jiných omamných látek (§257 odst. 2 ZP). V případě škody způsobené zaměstnancem úmyslně, může zaměstnavatel žádat také i **náhradu ušlého zisku** (§257 odst. 3 ZP). Odpovídá-li za způsobenou škodu poměrně i zaměstnavatel, je zaměstnanec povinen uhradit takovou část škody, která odpovídá míře jeho zavinění (§257 odst. 4 ZP). Byla-li škoda způsobena několika zaměstnanci, každý z nich odpovídá dle míry svého zavinění (§257 odst. 5).

³⁴ ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění § 250.

³⁵ BĚLINA, M. a kol. (2010). Pracovní právo. Praha : C.H.Beck. str. 393.

3.3 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Podle zákoníku práce má zaměstnanec povinnost škodám předcházet. Mezi další odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem rozlišujeme odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, kterou zákoník práce definuje v §251 a patří mezi odpovědnost zvláštní. „*Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli, ani nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak.*“³⁶

Předpokladem vzniku škody podle § 251 je **vznik škody** na straně zaměstnavatele, porušení prevenční povinnosti dle § 249 (zakročit proti hrozící škodě, oznámit vedoucímu pracovníkovi hrozící škodu), **příčinná souvislost** mezi vzniklou škodou a porušením prevenční povinnosti, zavinění zaměstnance a skutečnost, že škodu nelze uhradit jinak (přímý škůdce nebyl zjištěn).³⁷

Zavinění zaměstnance musí být alespoň formou vědomé odpovědnosti, poškozený musí prokázat, že si odpovědný počínal vědomě nedbale a měl možnost zakročit. Pokud by se jednalo o nevědomou nedbalost, odpovědnost za škodu by zde nevznikla. Odpovědný dokazuje podle § 249 odst. 2 ZP, že mu bránila důležitá okolnost nebo by svým zákrokem ohrozil sebe i své okolí na životě nebo zdraví.³⁸

Rozsah náhrady škody u této odpovědnosti za škodu nesmí přesáhnout **trojnásobek průměrného měsíčního platu** zaměstnance (§ 258 ZP). V případě náhrady škody jde jen o příspěvek k úhradě škody, v případě nemožnosti uhradit ji jinak. Zcela záleží na postoji zaměstnavatele, zda příspěvek bude po zaměstnanci požadovat.³⁹

³⁶ ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění § 249.

³⁷ BĚLINA, M. a kol. (2010). Pracovní právo. Praha : C.H.Beck. str. 394.

³⁸ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: Linde. str. 288.

³⁹ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: Linde. str. 289.

3.4 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách

Dle § 252 ZP převzal-li na základě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování zaměstnanec odpovědnost za svěřené hotovosti, zboží, ceniny, zásoby materiálu nebo další hodnoty, které musí vyúčtovat, odpovídá za vzniklý schodek.⁴⁰ Hlavní podmínky vzniku odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, jsou uzavření **smlouvy o odpovědnosti**, vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách a zavinění zaměstnance. Dohoda o hmotné odpovědnosti je neplatná, jestliže není splněna podmínka písemné formy a zaměstnanec nedovršil 18 let věku. Měla by být splněna také podmínka, aby zaměstnanec uzavírající smlouvu o hmotné odpovědnosti projev vůle učinil svobodně, vážně, určitě a srozumitelně v souladu s § 37 OZ. Jestliže způsobilost zaměstnance je omezena k právním úkonům nebo byl-li jí zbaven, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti. „Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění“⁴¹(§ 252 odst. 5 ZP).

Dohody o hmotné odpovědnosti můžou být uzavřeny s jedním zaměstnancem (individuální hmotná odpovědnost) nebo za schodek může odpovídat více zaměstnanců (společná hmotná odpovědnost). Na pracovišti, kde pracují zaměstnanci s touto společnou dohodou o odpovědnosti nebo i v případě individuální odpovědnosti, se ve stanovených případech uvedených v zákoníku práce provádí inventarizace.⁴²

Podle § 254 ZP jsou stanovena bližší pravidla pro provádění inventarizace. **Inventarizaci** je podle zákoníku práce zaměstnavatel povinen provést při uzavření dohody o odpovědnosti, při zániku této dohody o odpovědnosti, při výkonu jiné práce, při převádění zaměstnance na jinou práci nebo jiné pracoviště, při jeho přeložení a také při skočení pracovního poměru. Jedná se o kogentní ustanovení, to znamená, že se inventarizace musí provést při výše uvedených situacích. Inventarizace se neprovádí v případě skončení pracovního poměru, kde nebyla uzavřena dohoda o odpovědnosti.

⁴⁰ BĚLINA, M. a kol. (2010). Pracovní právo. Praha : C.H.Beck. str. 394.

⁴¹ ZIMA P. Základy Práva. 1.vyd. Praha: VŠEM. str. 68.

⁴² HROUZKOVÁ V.(2009). Pracovní právo. Praha : VŠEM. str. 183.

Na pracovišti, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností je zaměstnavatel vázán povinností provést inventarizaci společně se všemi odpovědnými zaměstnanci v případě zániku všech dohod o odpovědnosti, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo jiné pracoviště, při přeložení všech odpovědných zaměstnanců. Dále také v případě, že dojde ke změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv zaměstnance ze všech společně odpovědných při změně v jejich kolektivu nebo popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti. Z hlediska možných změn v kolektivu se společnou odpovědností, je důležité ustanovení v § 254 odst. 3, které poskytuje možnost zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil, vykonává jinou práci nebo byl převeden na jinou práci (jiné pracoviště), požádat o provedení inventarizace. V opačném případě se totiž vystavuje riziku, že bude zodpovídat za případný schodek zjištění při nejbližší inventarizaci.⁴³

Náhrada škody individuální hmotné odpovědnosti se liší od společné hmotné odpovědnosti tím, že zaměstnanec je povinen nahradit schodek **v plné výši**. Při společné odpovědnosti za schodek je odchylně upraven rozsah náhrady způsobené škody **podle poměru** jejich dosažených hrubých výdělků. Výdělek vedoucího a jeho zástupce se započítává dvakrát. Přičemž u společné hmotné odpovědnosti nesmí podíl náhrady jednotlivých zaměstnanců (vyjma vedoucího a jeho zástupce) přesáhnout částku rovnající se jejich průměrného měsíčního výdělku před vznikem škody (§ 259 - 260 ZP).⁴⁴

Zaměstnanec má právo na odstoupení od dohody o hmotné odpovědnosti, je-li převáděn na jinou práci, zařazován na jiné pracoviště, nebo jestliže zaměstnavatel v době do **15 kalendářních dnů** na základě obdrženého písemného upozornění neodstranil závady v pracovních podmínkách, které brání zaměstnanci v řádném hospodaření se svěřenými hodnotami. Dále může zaměstnanec odstoupit od dohody při společné odpovědnosti, kdy je na pracovišti zařazen nový zaměstnanec, vedoucí nebo jeho zástupce. Dohoda o hmotné odpovědnosti také zaniká dnem ukončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo zaměstnavateli doručeno odstoupení od této dohody, není-li v odstoupení veden

⁴³ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: Linde. str. 294-295.

⁴⁴ BĚLINA, M. a kol. (2010). Pracovní právo. Praha : C.H.Beck. str. 395.

den jiný (pozdější).⁴⁵ Kromě těchto důvodů upravených v zákoníku práce, lze odstoupit od dohody o hmotné odpovědnosti i na základě důvodů upravených v § 48 občanského zákoníku.

3.5 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Mezi další zvláštní odpovědnosti, kde zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou zaměstnavateli v pracovněprávních vztazích, patří odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. I tato odpovědnost je upravena zákoníkem práce podle § 255- 256. Podle ustanovení v zákoníku práce dle § 255 odst. 1 zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a dalších věcí, které mu zaměstnavatel svěřil a to pouze na základě **písemné dohody** o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Svěřovaná věc, jejíž cena přesahuje 50 000 Kč (vláda může tuto částku zvýšit), smí být zaměstnanci svěřen jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Takovou dohodu lze uzavřít nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku.⁴⁶

Předpoklad vzniku je podobný jako u předchozí odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování. Jedná se o vznik škody ve formě **ztráty svěřených věcí**, písemná dohoda o převzetí svěřené věci a zavinění zaměstnance, které je předpokládáno (presumováno).

V případě této odpovědnosti zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených věcí **v plné výši** (§259 ZP). Zaměstnanec se může zprostit zcela nebo částečně odpovědnosti za ztrátu na svěřených věcí, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez příčiny jeho zavinění (§255 odst. 6 ZP).

Obdobně jako u předchozí odpovědnosti za schodek má zaměstnanec právo odstoupení od uzavřené dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil potřebné podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci zanikne dnem ukončení pracovního

⁴⁵ ZIMA P. Základy Práva. 1.vyd. Praha: VŠEM. str. 230.

⁴⁶ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: Linde. str. 317.

poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení doručeno zaměstnavateli (není-li sjednán den pozdější).⁴⁷

3.6 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance podle § 261 ZP můžeme uplatnit také okolnosti vylučující zavinění a okolnosti vylučující protiprávnost. Zaměstnanec trpící duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a také posoudit jeho následky. Zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo i posoudit jeho následky, odpovídá za způsobenou škodu v tomto stavu. Za škodu způsobenou úmyslným jednáním proti dobrým mravům zaměstnanec také odpovídá.⁴⁸

Dle § 262 ZP výši požadované náhrady škody od zaměstnance určuje zaměstnavatel. Pokud škodu způsobí vedoucí zaměstnanec nebo i jeho zástupce, kteří jsou statutárními orgány, a to sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.⁴⁹ Při určení rozsahu škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty (§272 ZP).

Jestliže zaměstnanec uzná svůj závazek uhradit škodu v určité výši a dohodne-li se zaměstnavatelem na způsobu úhrady, musí tato dohoda mít písemnou formu. Pokud je požadovaná výše náhrady škody vyšší než 1000 Kč je zaměstnavatel povinen projednat s příslušnou odborovou organizací výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu úhrady (§263 ZP). V případě, že nedojde k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, může zaměstnavatel náhradu škody uplatňovat v soudním řízení.⁵⁰

⁴⁷ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. (2008). Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním. Praha: Linde. str. 318.

⁴⁸ ZIMA P. (2007). Základy Práva. Praha: VŠEM. str. 234.

⁴⁹ ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění § 262.

⁵⁰ HROUZKOVÁ V.(2009). Pracovní právo. Praha : VŠEM. str. 184.

4 Modelové příklady z praxe

Již výše jsme charakterizovali odpovědnost zaměstnanců za škodu, její druhy a řešení. Pro jasnější představu této problematiky připojím do práce i několik případů, které se mi podařilo získat ve spolupráci se společnostmi SAP BSCE a Dopravním podnikem hl. města Prahy. Dále se budeme zabývat, jak společnosti jednotlivé kauzy řešily. Interní předpisy (směrnice) obou společností upravují, jak postupovat v konkrétních situacích, kdy dojde ke vzniku škody způsobenou zaměstnancem. Účelem těchto směrnic je posílení vědomí zaměstnanců o jejich odpovědnosti vůči zaměstnavateli za škodu způsobenou zaměstnavateli na jeho majetku. Průběh řešení těchto situací je víceméně stejný. Některé důležité dokumenty (formuláře) související s případy jsou součástí přílohy. Z důvodu ochrany osobních dat nelze v této práci uvést všechny související dokumenty. Tuto kapitolu doplním i o kauzu řešenou soudní cestou, konkrétně Okresním soudem ve Svitavách.

4.1 Konkrétní případy řešené společnostmi bez využití soudu

Interní směrnice společností obsahují obecné informace pro zaměstnance, které shrnují pravidla pro případ, že dojde ke škodě na majetku a také postup při jejich vypořádání. Mezi hlavní povinnost při vzniku škody patří sepsání hlášení o škodné události (případně policejní protokol). Všechny případy škod, za které odpovídá zaměstnanec dopravního podniku, musí být projednány v příslušné komisi pro náhradu škod, nebyla-li škoda odpovědným zaměstnancem již uhrazena. Ve společnosti SAP BSCE řeší případy škody způsobené zaměstnancem interní oddělení.

Na základě zjištěné škody vyplní zodpovědná osoba (komise) protokol o škodě a dojde k závěru, zda škoda opravdu vznikla a je-li třeba zaměstnanci předat k úhradě. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance informovat (rozhodnutí o vypořádání škody) a zaměstnanec musí svůj závazek uznat. Pokud zaměstnanec se škodou nesouhlasí a nezaplatí určenou škodu, může se uhrazení škody zaměstnavatel domáhat soudní cestou.

4.1.1 Obecná odpovědnost za škodu

Tato kauza vznikla nehodou autobusu v areálu dopravního podniku, kdy manipulační řidič popojížděl po manipulační (zvedákové) hale. Přitom řidič dostatečně neodhadl boční odstup a zachytil pravým zadním kolem o elektrický zvedák MAHA, který povalil na zem. Při pádu došlo k poškození zvedáku.

Podle vnitřních předpisů dopravního podniku musí být do 24 hodin sepsáno hlášení o nehodě dispečerem. Tento dokument obsahuje kromě základních osobních údajů řidiče, popisu nehody, škody na elektrickém zvedáku, také dohodu účastníků dopravní nehody. Konkrétně přiznání zavinění dopravní nehody a rozsahu způsobené škody, které řidič svým podpisem přiznal. Nehoda nebyla hlášena policii, neboť při ní nedošlo k následkům v § 47 odst. 4 zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích.⁵¹ Následně bylo vyhotoveno hlášení o škodě v počítačovém provedení ve třech vyhotoveních (jedno vyhotovení pro zaměstnance, zaměstnavatele a pojišťovnu). Komise pro náhradu škody určila výši škody 48.871 Kč na základě odhadu škody. Každý zaměstnanec (řidič) v dopravním podniku má sjednáno zákonné pojištění odpovědnosti za škody způsobené provozem motorového vozidla. Na základě oznámení pojistné události pojišťovně, uhradila pojišťovna 43.984 Kč dopravnímu podniku. Spoluúcast zaměstnance činila 10%, a to 4.887 Kč. Na základě provedeného šetření a jednání s pojišťovnou bylo vyhotoveno rozhodnutí o vypořádání škody a uznání závazku k úhradě škody a také dohoda o srážce ze mzdy, kde zaměstnanec svým podpisem uznal závazek.

Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnavateli jsou v tomto případě splněny všechny současně, a to vznik škody na straně zaměstnavatele (škoda na zvedáku), porušení povinností při plnění pracovních úkolů (neopatrná jízda), příčinná

⁵¹ §47 odst. 4 zní: Dojde-li při dopravní nehodě k usmrcení nebo zranění osoby nebo k hmotné škodě převyšující zřejmě na některém ze zúčastněných vozidel včetně přepravovaných věcí částku 100 000 Kč, jsou účastníci dopravní nehody povinni: a) neprodleně ohlásit dopravní nehodu policistovi, b) zdržet se jednání, které by bylo na újmu řádného vyšetření dopravní nehody, zejména přemístění vozidel; musí-li se však situace vzniklá dopravní nehodou změnit, zejména je-li to nutné k vyproštění nebo ošetření zraněné osoby nebo k obnovení provozu na pozemních komunikacích, především provozu vozidel hromadné dopravy osob, vyznačit situaci a stopy, c) setrvat na místě dopravní nehody až do příchodu policisty nebo se na toto místo neprodleně vrátit po poskytnutí nebo přivolání pomoci nebo ohlášení dopravní nehody.

souvislost mezi vzniklou škodou a porušením povinností a zavinění zaměstnance (řidič svým podpisem uznává své zavinění). Tento případ odpovědnosti je posuzován podle § 250 ZP, kde zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a zaměstnavatel požaduje nárok na náhradu škody podle § 257 ZP.

4.1.2 Ztráta svěřené věci

Další kauza se týká odcizením svěřeného laptopu. Laptop byl odcizen ze stolu v kanceláři, přičemž zámek, kterým je počítač zabezpečen v dokovací stanici, nebyl poškozen.

Podle interních předpisů nesmí být laptop zaměstnanci svěřený na základě předávajícího protokolu či uzavřené dohody o svěření věci zanechán bez dozoru (např. v hotelovém pokoji, nutnost zavřít okna a řádně místnost uzamknout), v opuštěném automobilu a je povinností zaměstnance i v kanceláři uzamknout laptop v tzv. dokovací stanici pomocí bezpečnostního lanka, které mu předáno společně s laptopem. Zaměstnanec v tomto případě odpovídá za škodu způsobenou zaměstnavateli podle § 255 ZP. Jedná se o věc, kterou zaměstnavatel svěřuje k použití i péči jednomu konkrétnímu zaměstnanci.

Odpovědný zaměstnanec se hájil tím, že se vrátil z porady a laptop umístil do dokovací stanice a vrátil se pro zbytek podkladů do zasedací místnosti. Po odcizení laptopu nastala diskuze na téma, co je vlastně zanechání věci bez dozoru. Dospělo se k závěru, že je odpovědnost za škodu na straně zaměstnance, dle interních předpisů měl svůj laptop uzavřít v dokovací stanici.

V rámci policejního šetření a z kamerového systému se ukázalo, že v prostorách společnosti se pohyboval cizí člověk, který v této společnosti nepracuje. Ten využil nedodržení předpisů zaměstnance a tento laptop odcizil. Náhrada škody byla oznámena a následně řešena s pojišťovnou. Zaměstnavatel tedy porušil svojí povinnost řádně zabezpečit pracovní prostory. Vzhledem k tomuto argumentu kauza skončila pouze napomenutím zaměstnance.

4.2 Konkrétní případy řešené soudní cestou

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem požadovanou výši náhrady škody a písemně mu ji oznámit většinou nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy byl zjištěn vznik škody. Výši konkrétní náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady je zaměstnavatel povinen projednat s oborovou organizací (výjimku tvoří náhrada škody nepřesahující 1.000 Kč. V případě, že nedojde k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pak může zaměstnavatel uplatňovat náhradu škody v řízení před soudem.

4.2.1 Dohoda o hmotné odpovědnosti

Okresní soud ve Svitavách rozhodoval v právní věci žalobce společnosti A. proti žalované R. S. o zaplacení 85.511,47 Kč s příslušenstvím.

Žalobce se podanou žalobou domáhal po žalované zaplacení částky 84.511,47 Kč jako náhradu škody z titulu odpovědnosti žalované za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. V žalobním vyličení skutkového stavu uvedl, že žalovaná v pozici zaměstnance žalobce působila jako pracovnice obchodního provozu v provozovně žalobce ve Svitavách, přičemž při opakovaných inventurách v prodejně byly zjištěny schodky, které žalovaná částečně zaplatila, avšak dosud neuhradila částku uvedenou v žalobě. Na výzvy žalobce nereagovala a žalobci tak nezbývá než se domáhat zaplacení dlužné částky soudní cestou, proto podal tuto žalobu.

Žalovaná ve svém vyjádření k žalobě uvedla, že si je vědoma své povinnosti dlužnou částku zaplatit, přestože schodek nezpůsobila a necítí se být vinna tím, že ke škodě došlo. Nesouhlasí však s tím, že by měla hradit i částku za prošlé zboží, neboť to zůstalo na prodejně poté, co žalovaná onemocněla, o čemž zaměstnavatel žalované, tedy žalobce, věděl, avšak situaci nijak neřešil a podle žalované není tedy její vinou, že toto prošlé zboží muselo být zlikvidováno a je přesvědčena o tom, že škodu na zboží ve výši 28.317,47 Kč by platit neměla. Současně požádala, aby jí bylo umožněno, s ohledem na majetkové a sociální poměry, zbývajících dlužnou částku hradit po splátkách.

Na základě důkazů provedených v průběhu řízení soud učinil následující skutková zjištění.

Žalovaná pracovala jako zaměstnankyně žalobce na úseku pracovník obchodního provozu s účinností od 17. 5. 2007 s místem výkonu Svitavy (pracovní smlouva ze dne 17. 5. 2007). S účinností od 13. 6. 2007 se žalovaná stala vedoucí prodejní jednotky, místo výkonu práce a pracovní úvazek se nijak nezměnil (dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 13. 6. 2007). Žalovaná současně uzavřela se žalobcem dohodu o hmotné odpovědnosti za případný schodek (dohoda o hmotné odpovědnosti ze dne 17. 5. 2007). Žalobce provedl v prodejně inventuru za dobu od 3. 3. 2008 do 1. 6. 2009, přičemž byl zjištěn schodek ve výši 23.926,- Kč (zápis o projednání výsledků inventarizace podepsaný žalovanou ze dne 1. 6. 2009). Další inventura byla provedena 1. 6. 2010, a to za dobu od 9. 2. 2010 do 1. 6. 2010 a při inventuře byl zjištěn schodek ve výši 38.409,- Kč (zápis o projednání výsledků inventarizace ze dne 1. 6. 2010 podepsaný žalovanou, výpočet inventurních výsledků ze dne 21. 7. 2010). Dne 16. 9. 2010 byla provedena další inventura, a to za období od 1. 6. 2010 do 16. 9. 2010, přičemž byl zjištěn schodek ve výši 23.448,- Kč (zápis o projednání výsledků inventarizace s podpisem žalované ze dne 16. 9. 2010). Žalovaná přípisem ze dne 25. 11. 2010 požádala o možnost splácení vzniklých schodků po částce 1.000,- Kč měsíčně (žádost žalované ze dne 25. 11. 2010). Předávací inventurou ze dne 16. 9. 2010 byla současně zjištěna škoda na zboží ve výši 28.317,47 Kč, která vznikla v důsledku uzavření prodejny z důvodu onemocnění žalované a nezajištění přesunu zboží s datem minimální trvanlivosti a spotřeby na jinou prodejnu. Žalovaná byla vyzvána k úhradě částky ve výši 28.317,47 Kč s odůvodněním, že žalovaná nezajistila přesun zboží na jinou prodejnu a neumožnila vstup do prodejny pro případný přesun zboží s datem minimální spotřeby (výzva k úhradě částky ve výši 28.317,47 Kč ze dne 11. 10. 2010). Žalovaná byla posléze i vyzývána k úhradě dlužných částek a byla upozorněna na možnost žalobce domáhat se dluhu soudní cestou (upomínka ze dne 10. 1. 2011). Množství zboží, které muselo být prodáno za nižší cenu a z něhož plyne zjištěná škoda ve výši 28.317,47 Kč, je uvedeno v protokolu o poškození, rozbití, zničení a ztrátě zásob zboží a v inventurních seznamech k novému ocenění zásob zboží (protokol o poškození ze dne 20. 9. 2010, inventurní seznamy ze dne 20. 9. 2010).

Skutková podstata byla soudu prokázána listinnými důkazy. Žádné další důkazy v řízení navrhovány nebyly, potřeba jejich provedení nevyšla najevo, a proto soud žádné další dokazování neprováděl. Žalovaná (zaměstnanec) měla s žalobcem (zaměstnavatelem) uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti, také byla vždy přítomna inventur v provozovně žalobce, kde žalovaná pracovala a při nichž byly zjištěny schodky ve výši uvedené v žalobě. Část schodků žalovaná zaplatila. Část z těchto schodků žalovaná zaplatila, nezaplatila dosud částky ve výši 6.337,- Kč, 26.409,- Kč a 23.448,- Kč, přičemž tyto částky z pohledu žalované nebyly spornými a žalovaná vyjadřovala opakovaně ochotu uvedené částky formou splátkového kalendáře uhradit. Současně na prodejně při předávací inventuře byla zjištěna škoda na zboží ve výši 28.317,47 Kč, přičemž tato škoda vznikla v důsledku uzavření prodejny z důvodu nemoci žalované a nezajištění přesunu zboží na jiné prodejny. Tuto škodu a odpovědnost za ni žalovaná odmítá s odůvodněním, že bylo na žalobci, aby se postaral o převoz tohoto zboží.

Po právní stránce Okresní soud posoudil zjištěný skutkový stav takto: žalobce se po žalované, bývalé zaměstnankyni, domáhá náhrady škody podle ustanovení v § 252 zákoníku práce, když z odstavce 1 daného ustanovení právního předpisu plyne, že *„byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.“*⁵²

V souzené věci při inventurách prováděných na pracovišti žalované byly opakovaně zjištěny schodky, které žalovaná nezpochybňovala, částečně je splácí, případně vyjádřila ochotu zbývající dlužnou částku doplatit, s výjimkou částky ve výši 28.317,47 Kč, což je škoda na zboží, která vznikla v důsledku uzavření prodejny z důvodu nemoci žalované. Žalovaná ve svém vyjádření namítá, že za tuto škodu neodpovídá, neboť žalobce, přesněji řečeno jím pověření zaměstnanci, mohli i v době pracovní neschopnosti žalované do prodejny vstoupit a zajisti odvoz zboží na jiné prodejny. Tato

⁵² ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění § 252.

argumentace žalované ovšem neodpovídá ustanovení § 252 a následujících zákoníku práce a významu tohoto ustanovení. Těžko lze připustit, aby na pracoviště, kde pracuje osoba s uzavřenou dohodou o hmotné odpovědnosti, vstupovaly jakékoliv jiné osoby zaměstnavatele bez přítomnosti této osoby s uzavřenou dohodou o hmotné odpovědnosti, případně jiné osoby, kterou osoba s uzavřenou dohodou o hmotné odpovědnosti pověří zastupováním při inventuře, eventuálně jakýchkoliv jiných úkonech po dobu, kdy tato osoba nemůže z jakýchkoliv důvodů na pracovišti pobývat. Zaměstnanci žalobce tedy nemohli o své vůli a kdykoliv vstoupit na pracoviště žalované v Korouhvi a bylo právě na žalované, aby se pokusila zajistit předání klíčů od prodejny zaměstnanci žalobce pověřeného jejich převzetím, případně umožnila provedení inventury za účasti osoby, kterou žalovaná pověří k účasti při této inventuře. K tomu ostatně také došlo, inventury se nakonec zúčastnil syn žalované, avšak nemůže být přičítáno k tíži žalobce, že k této inventuře došlo později a teprve poté, co z důvodu uplynutí času došlo k poškození zboží s datem minimální trvanlivost. I v tomto rozsahu tedy podle přesvědčení soudu, žalovaná odpovídá za vznik škody v majetkové sféře žalobce a žalobce se tedy právem domáhá po žalované zaplacení celé dlužné částky. Soud proto podané žalobě vyhověl, uložil žalované povinnost zaplatit žalobci dlužnou částku (§ 259 zákoníku práce), včetně příslušenství, tedy úroků z prodlení z jednotlivých dlužných částek, když výše úroků z prodlení plyne z nařízení vlády č. 142/1994 Sb.

Soud dospěl v konečné fázi k závěru, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci částku ve výši 84.511,47 Kč spolu s úroky z prodlení, a to v pravidelných měsíčních splátkách po 2.000 Kč splatných vždy do každého 25. dne v měsíci, počínaje měsícem listopad 2011. Dále je žalovaná povinna nahradit žalobci na nákladech řízení částku ve výši 30.104 Kč v pravidelných měsíčních splátkách po 1.000,- Kč splatných vždy do každého 25. dne v měsíci, počínaje měsícem listopad 2011. Proti tomuto rozsudku se mohla žalovaná podat odvolání ve lhůtě 15 dnů od jeho doručení prostřednictvím Okresního soudu ve Svitavách ke Krajskému soudu v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích.

4.2.2 Zhodnocení případu

Na základě výše uvedené skutkové podstaty jsou naplněny všechny předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnavateli z titulu odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Předpokladem vzniku této odpovědnosti je vznik škody na straně žalobce (zaměstnavatele) ve formě schodku na svěřených hodnotách žalované (zaměstnanci), písemná dohoda o hmotné odpovědnosti mezi žalobcem a žalovanou a předpokládané (presumované) zavinění.

Tento případ odpovědnosti je posuzován podle § 252 ZP, kde žalovaná převzala na základě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování odpovědnost za svěřené hotovosti, zboží, ceniny, zásoby materiálu nebo další hodnoty, které musí vyúčtovat, odpovídá za vzniklý schodek. Na základě provedených inventur byly zjištěny schodky, za které odpovídá žalovaná podle § 259 ZP v plné výši.

Zajímavé na této kauze je, že rozsudek neuvádí, zda byla provedena inventura při uzavření dohody o odpovědnosti 17. 5. 2007 (den nástupu do práce) podle ustanovení v §254 odst. 1. Jak je uvedeno výše žalobce provedl v prodejně inventuru 1. 6. 2009 a dále každý rok. Zřejmě v období před 3. 3. 2008 nedošlo k schodku na svěřených hodnotách, které byla žalovaná povinna vyúčtovat, proto se touto skutečností soud nezabýval.

5 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala odpovědností za škodu v pracovněprávních vztazích, konkrétně odpovědností za škodu zaměstnance způsobenou zaměstnavateli. Problematiku pracovněprávní odpovědnosti a odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli upravuje především zákoník práce v platném znění v části jedenácté zákoníku práce nazvané „Náhrada škody“. Předpisy zákoníku práce, které upravují odpovědnost za škodu, mají přednost před předpisy občanského práva. V případě otázek, které zákoník práce neupravuje, použije se obecná občanskoprávní úprava.

Teoretická část práce je věnována charakteristice pracovněprávních vztahů, obecné odpovědnosti za škodu, pracovněprávní odpovědnosti a její funkce. Dále je zaměřena na problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli a s tím související předcházení škodám, charakteristiku obecné a zvláštní odpovědnosti za škodu zaměstnancem způsobenou zaměstnavateli a náhrady způsobené škody. Definuje rozdíly mezi obecnou a zvláštní odpovědností, podmínky vzniku, rozsah odpovědnosti, ale i rozsah náhrady škody. V případě, kdy není možné na konkrétní případ aplikovat žádnou ze speciálních úprav odpovědnosti za škodu, zákoník práce použije ustanovení o obecné odpovědnosti. Shrnutí celkové problematiky odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích bylo využito při analyzování konkrétních případů z praxe.

Praktická část práce byla zaměřena na modelové situace z běžné praxe. Společnosti mohou případné kauzy, které vznikly na základě škody způsobené zaměstnancem, řešit dvěma způsoby, a to buď dohodou o náhradě škody interně se zaměstnancem, v tomto případě bez využití soudu nebo se mohou domáhat náhrady škody soudní cestou. Ve spolupráci se společnostmi SAP BSCE a Dopravním podnikem hl. města Prahy se mi podařilo získat dvě kauzy, které řešili odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem. Obě kauzy byly řešeny interně, tzn. bez využití soudu. Podle mého názoru na obě kauzy byly posuzovány v souladu s ustanoveními v zákoníku práce.

V případě, že zaměstnanec neuzná svůj závazek uhradit škodu v určité výši nebo nedohodne-li se zaměstnavatelem na způsobu úhrady, má zaměstnavatel možnost uplatňovat náhradu škody v soudním řízení. Proto další případ, kdy zaměstnavatel řešil

bezúspěšně náhradu škody zaměstnancem, je řešen soudní cestou. Okresní soud ve Svitavách rozhodoval v právní věci žalobce společnosti A. proti žalované R. S. o zaplacení náhrady škody. Tento případ odpovědnosti byl posuzován v souladu s ustanoveními v zákoníku práce ve prospěch zaměstnavatele. Žalovaná byla povinna nahradit žalobci (zaměstnavateli) vzniklý schodek v plné výši spolu s úroky z prodlení a také náklady na řízení.

V závěru je možné zhodnotit, že cíl této bakalářské práce, tedy komplexně a systematicky vyložit problematiku odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích, konkrétně odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnateli, byl splněn. Definování druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je v současné právní úpravě zcela dostačující a není tak potřeba ji podstatným způsobem měnit, ani doplňovat dalšími zvláštní druhy této odpovědnosti. Tato bakalářská práce by mohla mít význam pro zaměstnance (popř. i zaměstnavatele) pro lepší orientaci v právech a povinnostech jim vyplývajících v oblasti odpovědnosti ze zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů.

Literatura

Monografie

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. str. 575. ISBN 978-80-7400-186-4.

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. str. 303. ISBN 978-80-7380-243-1.

GERLOCH, A. *Teorie Práva*. 5. upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. str. 308. ISBN 978-80-7380-233-2.

HROUZKOVÁ V. *Pracovní právo*. 1.vyd. Praha: VŠEM, 2009. str. 264. ISBN 978-80-86730-44-8.

POKORNÝ, M., HOCHMAN, J. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, 2008. str. 319. ISBN 978-80-7201-722-5.

ZIMA P. *Základy Práva*. 1.vyd. Praha: VŠEM, 2007. str. 264. ISBN 978-80-86730-20-2.

Internetové zdroje

MASARYKOVA UNIVERZITA V BRNĚ. *Pracovněprávní vztahy* [online]. [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/obsah.htm>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. 2012. vyd. [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IP000A>

Podnikové materiály

SAP BSCE, s. r. o.

Dopravního podniku hl. m. Prahy, a. s.

Právní předpisy

ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění

ZÁKON č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník v platném znění

ZÁKON č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád v platném znění

ZÁKON č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník v platném znění

ZÁKON č. 1/1993 Sb., Ústavní zákon v platném znění

ZÁKON č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti v platném znění

ZÁKON č. 361/2000 Sb. Zákon o provozu na pozemních komunikacích

Judikatura

Rozsudek Okresního soudu ve Svitavách ze dne 27. 9. 2011, číslo jednací: 9C
150/2011-27

Přílohy

Příloha 1 – Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Dohoda o odpovědnosti

za ztrátu svěřených věcí (dle §255 a §256 ZP)

zaměstnavatel:

zastoupený (jméno, příjmení, funkce): ...

(dále jen zaměstnavatel)

a

zaměstnanec:

narozen/a dne:..... , osobní č.:....., bytem:

pracoviště: , funkce/povolání:

(dále jen zaměstnanec)

uzavírají tuto dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

- 1 Zaměstnanec potvrzuje, že dnešního dne převzal věc: , inventární číslo:....., výrobní číslo: , který je veden v inventárním seznamu útvaru (název a číslo): , jehož pořizovací cena je
- 2 Zaměstnanec odpovídá za ztrátu výše uvedené svěřené věci.
- 3 Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřené věci zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.
- 4 Zaměstnanec může od této dohody odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně.
- 5 Tato dohoda zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli. Tato dohoda také zaniká dnem vrácení výše uvedené svěřené věci zaměstnavateli.

Datum:

.....
zaměstnavatel

(podpis a razítko)

.....
zaměstnanec

(podpis)

Příloha 2 – Potvrzení o převzetí svěřených věcí

Potvrzení o převzetí svěřených věcí

Zaměstnanec, os. č.

potvrzuje, že dnešního dne převzal

inventární číslo: výrobní číslo:

pořizovací cena

který je veden v inventárním seznamu útvaru (název a číslo):

Zaměstnanec bude tuto věc sám a výlučně používat a kvalifikovaně zabezpečí jeho ochranu.

Zaměstnanec si je vědom toho, že v případě ztráty uvedené věci odpovídá za vzniklou škodu, pokud neprokáže, že škodu nezavinil.

V Praze dne

podpis zaměstnance

jméno, os. č. a podpis zaměstnance,
který předmět předává